



Tâches non relatives à ma fiche de poste

Par **Marilou123**, le **22/07/2013** à **09:36**

Bonjour,

Voici dans les grandes le problème qui se présente à moi.

J'ai été embauchée en CDI en tant qu'assistante RH. J'ai en charge tout ce qui a attrait aux collaborateurs d'un point de vue administratif et au quotidien, comme le décrit ma fiche de poste. De plus, je suis en charge de l'accueil physique et téléphonique. (pas une activité intense, nous sommes une PME; 20 personnes au siège environ)

J'ai signé cette fiche de poste incluse dans mon contrat de travail car cela ne me posait pas de problème vu que j'étais dans un bureau avec d'autres collègues et qu'il s'agissait d'une petite partie de mes tâches quotidiennes.

Or nous allons déménager, et mon patron me "mets" à la borne d'accueil dans nos nouveaux locaux où j'assumerai le poste d'hôtesse d'accueil.

Ce qui ne me convient absolument pas..son excuse est qu'il ne veut pas engager quelqu'un d'autre à l'accueil car cela coûterai trop cher.

Cependant, il m'a oralement précisé que je garderai le même poste et les mêmes fonctions attachées à celui-ci (mais à l'accueil!). Rien est donc dit pas écrit et biensûr je n'ai pas été consulté avant qu'il ne prenne cette décision qu'il juge tout à fait raisonnable et totalement en lien avec ma fiche de poste.

A-t- on déjà vu une assistante RH jouer les hôtesse d'accueil dans d'autres entreprises qu'elle que soit leur taille?

Je suis la dernière arrivée dans l'entreprise, je suis jeune et pas encore totalement diplômée..ne serait- ce pas un peu abuser de la situation?

Suis- je en droit de refuser ce que je considère comme une sanction et dans un sens une

absurdité totale? Que puis- je faire? Qu'elles en saurait les conséquences?

Merci d'avance.

M.

Par **calisthos**, le **23/07/2013** à **17:03**

Bonjour,

Sachant que vous êtes en plus dans la fonction RH, vous connaissez bien le sujet.

Il s'agit effectivement d'une modification d'un élément essentiel de votre contrat de travail.

Vous êtes donc en droit de le refuser, il s'agit d'un motif de licenciement.

Après, je vous invite à y réfléchir, une PME de 20 personnes a besoin de salariés polyvalent, et il peut être intéressant d'ajouter des compétences supplémentaires sur votre CV, puisque je ne suis pas sur que sur 20 salariés les missions RH ne vous remplissent à temps plein.

Bien à vous

Par **moisse**, le **24/07/2013** à **07:40**

Bonjour Calisthos,

[citation]Vous êtes donc en droit de le refuser, il s'agit d'un motif de licenciement. [/citation]

En aucun cas le refus d'un tel avenant peut constituer un motif de licenciement. Au contraire, le licenciement sera à coup sûr requalifié sans cause réelle et sérieuse.

Pour le reste je suis assez de votre avis compte tenu de la taille effective de cette PME.

SU le fond l'employeur confronté à un refus se trouve devant une alternative :

* ne rien faire et entériner la situation

* envisager une procédure de licenciement fondée sur des critères économiques. Il devra démontrer qu'il ne s'agit pas d'un licenciement pour motif personnel, mais qu'il lui est impossible de conserver cet emploi.

Par **calisthos**, le **24/07/2013** à **14:31**

Bonjour moisse,

Je vous invite à lire cet excellent article:

- le début de la page 8 pour les conditions de travail (votre nouveau bureau)

- et la page 11 pour l'histoire du licenciement.

http://www.istnf.fr/_admin/Repertoire/Fichier/2010/14-100624042004.pdf

Dans cet excellent article vous trouverez tous les arrêts des cours de cassation.

Vous dites : "En aucun cas le refus d'un tel avenant peut constituer un motif de licenciement" et "envisager une procédure de licenciement fondée sur des critères économiques"

--> mais le licenciement économique n'est-il motivé par une cause réelle et sérieuse ? enfin, c'est pas moi qui le dit, c'est la loi... --> Article L1233-2

Bien à vous

Par **moisse**, le **24/07/2013** à **15:19**

Problème sémantique ou de fonds, aucun motif ne peut être exprimé ainsi "suite au refus exprimé d'adhérer à notre demande de novation, nous sommes amenés à prononcer votre licenciement...".

On peut tourner la formule autrement, mais le fond restant identique.

Et là ceci devient un licenciement sans cause réelle et sérieuse car le droit de refuser une modification essentielle d'un élément du contrat de travail ne peut pas constituer une faute. Bien sur on n'évoque pas ici la modification d'une condition de travail, pas plus que la proposition fondée sur un motif économique dans laquelle l'employeur prévient que le silence du salarié au bout d'un mois vaut accord.

Par **calisthos**, le **24/07/2013** à **15:35**

personne ne parle de faute. on peut être licencié sans commettre de faute, c'est le principe du licenciement économique (<http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19970514-9443712>). Imaginez un instant s'il n'y avait aucune issue possible à ce genre de situation ?

mais je comprend bien en lisant vos commentaires sur les forums où vous voulez, globalement, en venir.

cela a été un plaisir d'échanger avec vous,
bonne continuation,

Par **moisse**, le **25/07/2013** à **10:42**

Le plaisir est partagé soyez-en sûr(e).